

## 第2部 企業 第5章 経済改革下の国有企業と雇用

著者	木崎 翠
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) <a href="http://www.ide.go.jp">http://www.ide.go.jp</a>
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	434
雑誌名	「社会主義市場経済」をめざす中国：その課題と 展望
ページ	139-173
発行年	1993
出版者	アジア経済研究所
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2344/00013238">http://hdl.handle.net/2344/00013238</a>

## 第 2 部

# 企 業

## 第5章

# 経済改革下の国有企業と雇用

### はじめに

本章では、経済改革期における雇用者としての国有企業と、被雇用者としての従業員の関係の変化に着目する。10年余にわたる経済改革を経験した現在の中国国有企業にとり、雇用は、企業が市場メカニズムの中で経営主体として機能しようとする上での非常に大きな制約要因となっていると考えられるからである。

以下、雇用の上で国有部門が経済全体のなかに占める位置とその変化を示した後、これまでの経済改革の中では、雇用についてはどのような理念の下にどのような改革が進められ、どのような変化があったかを示す。その際、実際の政策の選択に際して制約要因となったであろう諸条件・諸環境についても併せて考察する。その上で、雇用は国有企業の経営のありかたにどのような影響を及ぼす要素であるかを明らかにし、1990年代を展望する。

### 第1節 国有企業と雇用

国有企業における雇用問題を扱う前に、国有部門は雇用主全体の中でどのようなシェアを占めている存在であるのかを以下に示す。

まず第1図に1980年から83年までの工業部門における、それぞれの所有制の企業の、雇用シェアの推移を生産のシェアの推移と合わせて示した。1980年には工業従業者のうち、国有企業に雇用されている者の比は全体の58%程度であった。ちなみに国有企業以外では、都市集団所有制企業のそれはほぼ25%程度、農村の集団所有制企業が17%程度、その他にごく僅か個人経営者がいる、という構成である。そしてこの構成比は1983年に至るまでほとんど変化をみせていない。一方生産額では、1980年には国有企業のシェアが78%、都市集団所有制企業が15%、農村集団所有制企業が6%程度である。そして1983年までの間に国有企業が僅かにその値を落とし始めていることがわかる。なお、それぞれの所有制の企業の中で、国有企業においてのみ生産のシェアの値が雇用のシェアのそれを上回っているのは、国有企業が資金・設備・技術などをそれ以外の企業に比べ集約的に投入されていることから、当然と考えて良い。

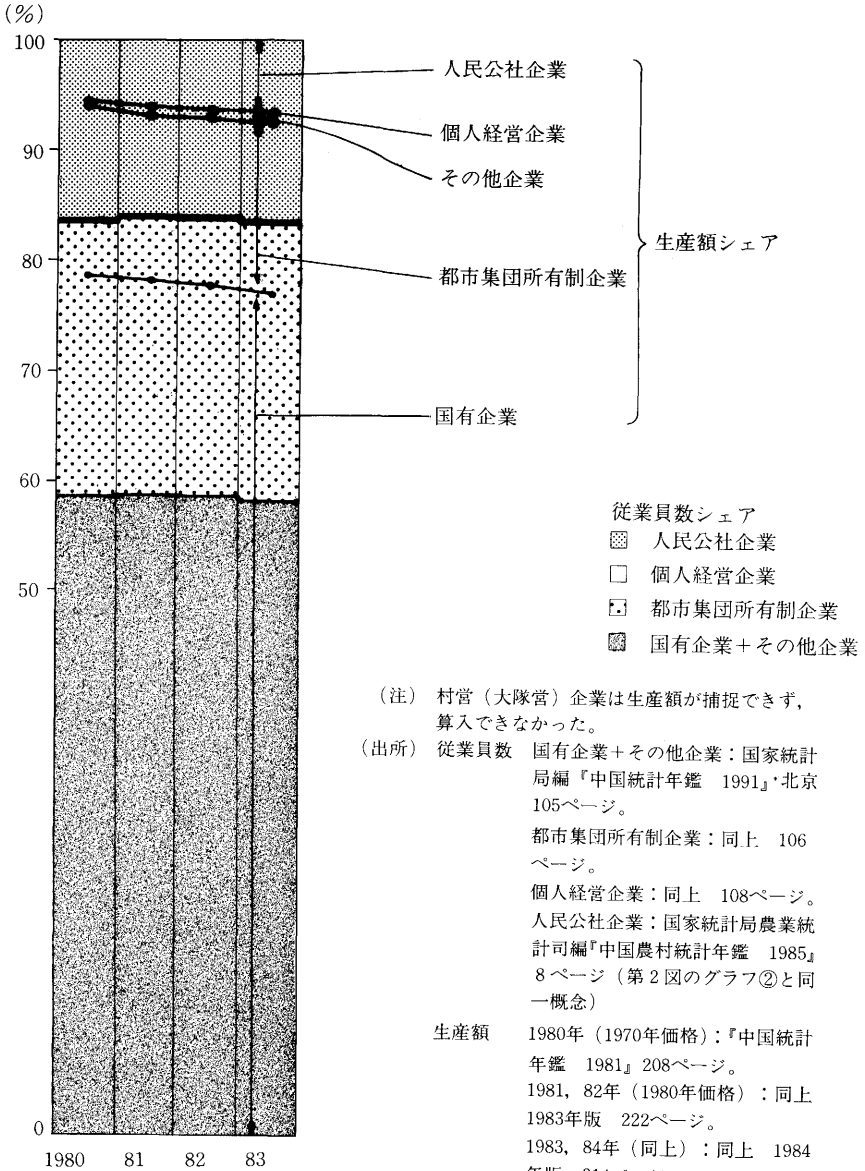
次に第2図に、第1図と同じ概念を1985年から90年までについて示した(83年と84年、84年と85年の間にはそれぞれ統計枠組みに変化があり直接の比較ができない)。ただしここでは、所有制毎のシェアの変化をみやすくするため、それぞれを別個のグラフに描いた。

まず国有企業についてみると(第2図-1)、雇用のシェアは1985年の40%から88年の36%へと4%ほどの減少をみせた。しかし経済全体の成長速度の落ちた1989、90年にはシェアは回復し、90年には37%台に戻している。総じてこの間の雇用のシェアの変化は大きくない。

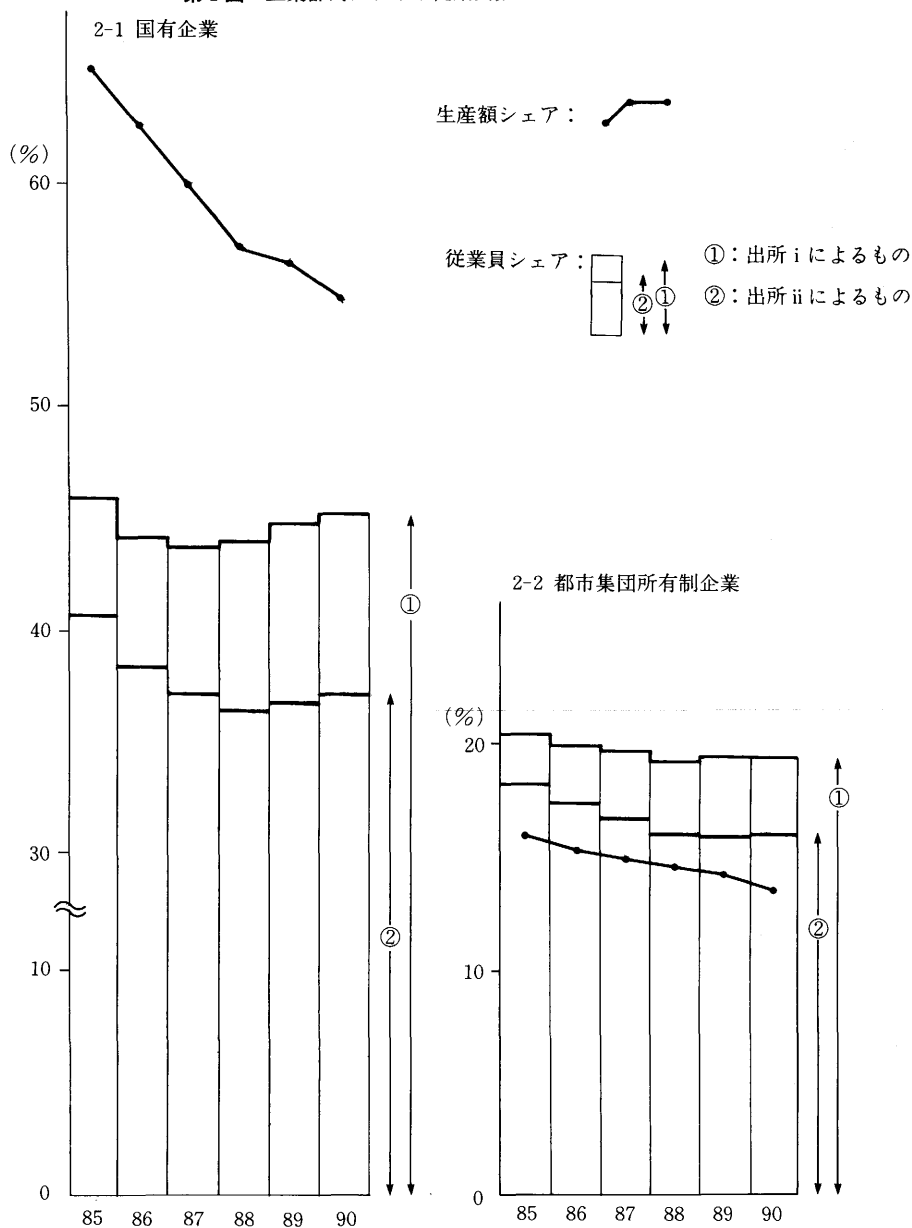
一方生産のシェアは、65%から54%へと大きく低下している。雇用のシェアと異なり、1989年、90年の不況期にもシェアの低下が続いていることがわかる。

国有以外の所有制の企業についてみると、国有と同様に生産のシェアを落としているのは都市集団所有制企業であり(第2図-2)、雇用のシェアもわずかに下がっている。農村部の企業は生産のシェアを10%ほど伸ばした(第2図-5)。雇用のシェアは統計①の場合ほとんど変化がなく、②の場合は5%ほど

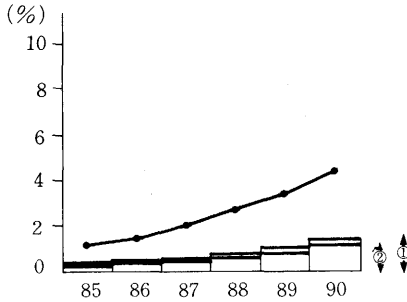
第1図 工業部門における従業員数・生産額の所有制別シェアの推移（1980年代前半）



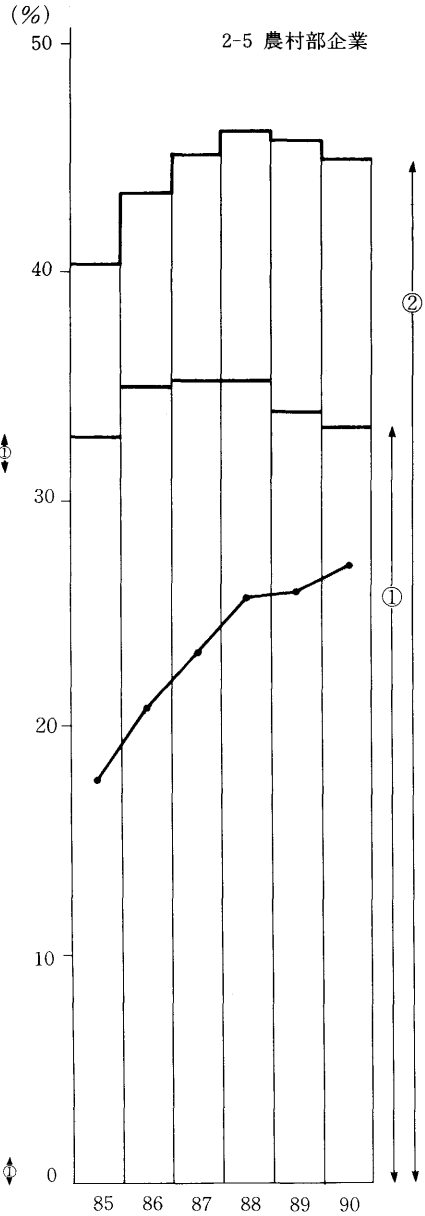
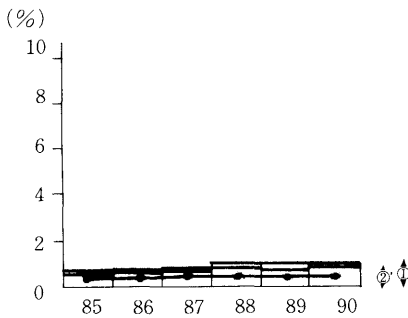
第2図 工業部門における従業員数と生産額の所有制別シェア



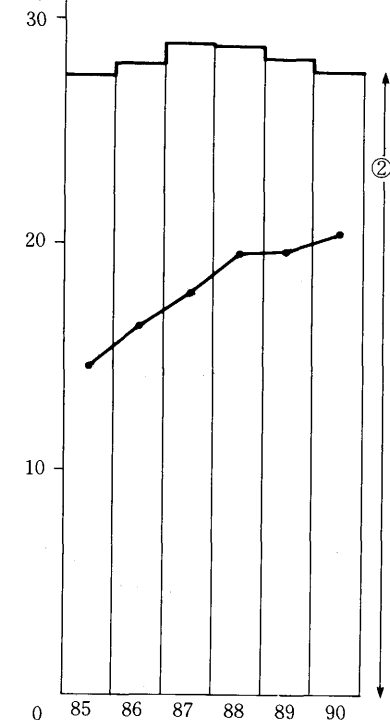
2-3 その他所有制企業



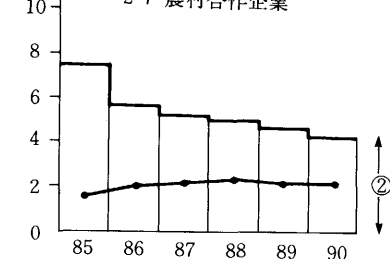
2-4 都市個人企業



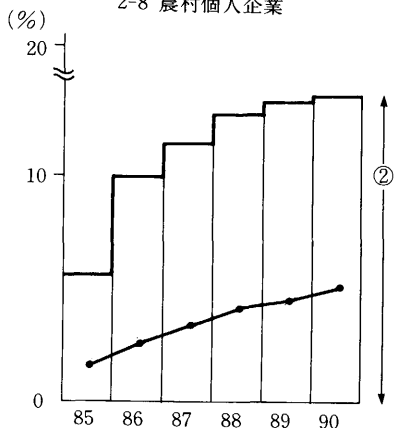
2-6 郷・村営企業



2-7 農村合作企業



2-8 農村個人企業



(出所) i) 2-1～2-5図グラフ①:『中国統計年鑑』各年版の「各産業社会労働者数の経済類型による分類」の項より作成。農村部については所有制ごとの分類はない。

ii) 2-1～2-8図グラフ②: 上記出所及び同書各年版の「郷営工業業種毎の主要指標」及び「村営工業業種毎の主要指標」の項の「従業員総数」の値を用いて作成。

1987年版以前と88年版以降では「従業員総数」の項の原語が前者では「全部職工年平均人数」、後者では「年末全部従業員」と変化しているが、その両方に掲載されている1986年値が両者で一致していることから、全体をそのまま用いた。また、1991年版では項目名のうち「郷営企業」が「独立核算郷営企業」に変化した但那の前の90年版との間で数値に変化がないためそのまま用いた。

グラフ①とグラフ②ではグラフ②の出所において農村部門の従業員数がグラフ①よりはるかに大きく出ているため、分母が大きくなり、都市部門のシェアが低く出ている。農村部門の値の違いは、グラフ①、②の各出所において工業と農業などの兼業者の扱いが異なるなどの理由によると思われる。

iii) 折線グラフ『中国統計年鑑 1991』391ページより算出、作成。原表の工業総産値を分母とした。

2-2図 集団所有制工業—(郷営工業+村営工業+農村合作工業)。

2-5図 郷営工業+村営工業+農村合作工業+農村个体工業。



の増加があった。1989、90年の不況期には雇用のシェアの低下がみられる。郷村営企業に限ってみると(第2図-6)、生産のシェアのめざましい伸びに比して雇用のシェアはほとんど変動がない。農村部の工業部門で専ら雇用を吸収しているのは個人企業である(第2図-8)。農村個人企業は家族経営を主体とした小規模家内工場が圧倒的な部分を占めるとみられ<sup>1)</sup>、「企業が雇用を吸収した」というよりは農業から自営鉱工業に転業した、という方がふさわしい層が多くを占めると思われる。

その他所有制企業が、雇用の増加に比して遙かに高い生産の増加を示している(第2図-3)ことは、この部分に新規進出の外資系企業が算入されることから当然のことといえよう。

以上から国有企業は、経済改革の過程、とくにその後半に生産額でのシェアを大きく落としたこと、およびその一方、雇用のシェアはこの間ほとんど落ちておらず、不況期には回復すらしていることがわかる。とくに都市部における雇用に限ってみれば、都市集団所有制のシェアはむしろ減り、「その他」部門の増加がみられるだけで、工業部門の雇用に占める国有企業の重要性は、経済改革の10余年を経ても変化は起きていないのである。

なお第1表に、工業部門だけでなく、全産業の労働力全体について、1990年における所有制別の従業者数を示した。これによれば都市部の雇用労働者のうち、73.6%が国有部門に雇用されていることがわかる。都市個人労働者を分母に加えてもこの比率は70.2%である。

## 第2節 「就業」政策

### 1. 「就業」政策の枠組み

中国の雇用労働力管理の大きな特徴のひとつは、都市部の雇用労働力(これから雇用されようとしている労働力を含む)が大きく2つに分類され、管理され

第1表 社会労働者数とその内訳（1990年）（単位：万人）

雇用労働者	14,059	内訳	国有部門	10,346
			都市集団所有制部門	3,549
			その他所有制部門	164
都市個人労働者	671			
農村労働者	42,010			
合計	56,740			

（出所）『中国統計年鑑 1991』95ページ。

ていることである。ひとつは中等專業学校（日本の高等専門学校に似た性格を持つ学校）ないし大学・短大を卒業しているか、軍隊で一定以上のランクに昇級したのち非軍事部門に転出した層であり、一般に「幹部」と称される。「幹部」への職の割り振りや人事異動を行うことは、各地の人事担当の行政機関（人事局など）により所轄される。またこの層に対しては卒業や退役のあとは行政部門が職を割り与えることが制度化されている。学歴がそれに満たない（つまり高等学校卒およびそれ以下）、または軍での位が低いうちに軍を離れた者については一般にこれを「労働者（原語は「工人」）」とよび、各地の労働担当行政機関（労働局など）が職業の割り振りに関する業務を所轄する。また、中央政府や地方行政機関が雇用や賃金に関する諸制度を制定する場合は、その制度の対象が「幹部」であるのか、「労働者」であるのか、それとも両方とも対象とするのか（その場合は両者を「職工」と総称する）が必ず明記される。

中国の都市住民については、労働力と認定される年齢（16歳）に達した者は、学生および軍人といった理由のある者を除いて、当該年度の雇用計画に算入される。16歳を超えている者でも、当該年度に学校を卒業しそれ以上進学しない者、退役軍人なども同様に扱われる。そして新規労働力として各地の労働局、人事局などの所轄下に入る。中国の現体制では、都市住民に対しては、生活の糧としての賃金の支払にとどまらず、社会福祉や住宅の供給、婚姻年齢や産児数の制限、政治・行政上の統制などの多くが、行政機関ではなく職場を通して実現されるシステムとなっている<sup>(2)</sup>。このため、中国においては都市住民に職場を探し与える（「就業させる」）ことは、行政当局にとり単

なる失業の解決を越える意味を持っており、毎年、新規労働力の「就業」は重要な政策課題のひとつとなっている。

1989年について労働力の新規供給と雇用の関係を第2表に示した。この表より、中国の行政機関による労働力需給の把握は、供給方が新規参入労働力、失業した者、前年よりの繰り越し分から、処遇方が年内に雇用された労働力と雇用されず次年度に繰り越される労働力からなり、そして供給方と処遇方それぞれの合計が一致するという、財務表のような発想によって成り立っていることが窺われる。

中国の行政当局の雇用政策は、都市住民を1人でも多く何れかの職場に就職させることを第1の目的としているということができ、「就業政策」という呼称はその姿勢を象徴している。同時に賃金の額も、雇用者側企業の経営にとって合理的な人件費負担の範囲という発想ではなく、あくまでも都市住民に対する適正な所得分配の額としての観点から労働部門により調整されてきた。被雇用者側である都市住民の立場だけでなく、雇用する立場である企業の側にも同時に立って労働力を投入のひとつとみなし雇用問題を扱う姿勢を政策当局が持つことは、これまでみられなかったといつてよい。

第2表 城鎮労働力の供給と処遇

(単位: 万人)

供 給		処 遇		
大学以上卒業生	51.1	就業	全民所得制部門	364.1
中等專業学校卒業生	48.9		城鎮集団所有制部門・その他	313.9
技工学校卒業生	36.3	待業		377.9
城鎮復員軍人	27.2			
軍隊転業幹部	7.4			
城鎮職業学校卒業生	48.2			
中学・高校卒業生のうち進学できない者	235.0			
農村から直接雇用した者	92.3			
都市戸籍に転じた労働力	100.3			
失業した者	74.6			
その他	38.6			
前年の待業人員の繰り越し	296.0			
合計	1,055.9	合計		1,055.9

(出所) 『中国労働工資統計年鑑 1990』 50～53ページより作成。

## 2. 労働力需給の現状

1970年代終わりごろ、その10年ほど前に都市部から農村部に移住した、当時の青少年（いわゆる「下放青年」）が、政府の方針の変化から、一挙に都市部に戻った。この事件と経済改革の開始はほぼ同時期である。青年たちの帰還は2600万人の規模に上ったとされ、大量の新規労働力の都市への流入は、「就業政策」はもとより、その後の経済改革のあり方全体にも少なからぬ影響を与えたといえる。その時点から現在に至る10年余の間、雇用政策では常に失業問題の解決が最重点課題であり続けている。それを上回る優先順位を、雇用制度の何らかの改革理念に持たせることは事実上困難であった。

1978年以降の都市労働力の増加は第3表に示したとおりである。それぞれの年に就業した人数がA項に、また、各年末までに職を得られなかった人数を「待業人口」と称し<sup>(3)</sup>、これがB項に示されている。中国で「就業政策」の対象となる層は都市部に戸籍を持ち労働力年齢の範囲にある人口のみであり、農村に戸籍のある層はそもそも「就業政策」の対象から全く外されている。

第3表 城 鎮 就 業 人 数

	この年に就業した人数	うち城鎮労働力	鄉村労働力	大学・中専・技校卒業生	その他
	A	A <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	A <sub>3</sub>	A <sub>4</sub>
1978	544.4	274.9	148.4	37.7	83.4
1979	902.6	688.5	70.8	33.4	109.9
1980	900.0	622.5	127.4	80.0	70.1
1981	820.0	534.3	92.0	107.9	85.8
1982	665.0	408.1	66.0	117.4	73.5
1983	628.3	406.5	68.2	93.4	60.2
1984	721.5	449.7	123.0	81.7	67.1
1985	813.6	502.3	150.2	88.5	72.6
1986	793.1	431.6	166.5	99.3	95.7
1987	799.1	411.7	166.8	117.1	103.5
1988	844.3	422.6	159.9	130.8	131.0
1989	619.8	276.6	120.0	145.2	78.0

（出所）『中国労働工資統計年鑑 1990』18ページより作成。

したがって、雇用に関しては都市部に雇用される労働力のみを範囲とした統計表が得られるのみである。また同じ理由から、この表では、就業状態には変化がない人間であっても、本人が何らかの理由で農村戸籍から都市戸籍へ移転した場合は新規労働力として算入されるという特徴を持つ。

さて、1978年以降の各年の都市労働力供給は、就業できた者(A項)とできなかった者(B項)の和に相当し、これを $C_1$ 項に示した(第2表に明らかなように毎年の労働力供給は前年の待業者数を繰り越して算入しているため、 $C_1$ 項の値は労働力の純増ではない)。その値は1979、80年の1400万人台をピークに減少に転じ、85年からは再び1000万人台に達していることがわかる。B項の値を $C_1$ 項の値で除することで新規労働力の中で職を得られなかった者の比が求められるが( $D_1$ 項)、この値は1978年にはほぼ50%に達しており、当時の失業問題の深刻さがわかる。その後この値は1985年まで下降するが、最も低くなった同年の値でも22.7%である。その後この値は再び上昇し、不況期にあたる1989年には再び37.9%にまで達した。

中国の労働統計には、上述の「待業人口」とは全く別個の「待業人員数」

と 待 業 人 数

(単位：万人)

この年の末 の待業人数  B	この年の城 鎮新規労働 力供給 $A+B=C_1$	$D_1=$ $B/C_1(\%)$	$D_2=$ $B/\{C_1-(A_2+A_3)\}$ (%)	この年の鎮 新規労働力 純増 $C_1$ -前年の $B=C_2$
530.0	1,074.4	49.3	59.7	—
567.6	1,470.2	38.6	41.6	940.2
541.5	1,441.5	37.6	43.9	873.9
439.5	1,259.5	34.9	41.5	718.0
379.4	1,044.4	36.3	44.1	604.9
271.4	899.7	30.2	36.8	520.3
235.7	957.2	24.6	31.3	685.8
238.5	1,052.1	22.7	29.3	816.4
264.4	1,057.5	25.0	33.3	819.0
276.6	1,075.7	25.7	34.9	811.3
296.2	1,140.5	26.0	34.9	863.9
377.9	997.7	37.9	51.6	701.5

という概念がある。新規労働力のなかには、卒業後や退役後の就業を行政機関が責任を持って保証することが制度化されている層があることは前述のとおりである。この層はしたがって「待業」状態には理論上なり得ない。「待業人員数」とは、新規労働力のうちからこの層を除いた部分を指す。第4表にその規模と内訳を示した。第2表の「労働力供給」と第4表の「待業人員数」のそれぞれの内訳を比較すると、「前年からの繰り越し人員数」の項と「失業者数」<sup>(4)</sup>の項とは両方で値が一致していること、第2表のそれ以外の項の値の合計は第4表の「新規待業人員」の項の値を大きく上回っていることがわかる。これはそれぞれ、第2表の1、2項の大学・中等专业学校卒業者は制度上卒業後の就職が人事部門により保証されていること、3項の技工学校卒業者もほぼ全員が自動的に就職が保証されること<sup>(5)</sup>、4、5項も復員に際して就職先を手配されること、8項は明らかに雇用された状態で算入されていること、9項も職場の力による都市戸籍への移転や農地転用による都市戸籍への移転（原則的に都市での雇用保証を伴う）などでもともと就業した状態で算入されている可能性が大きいことなどから、これらは「労働力供給」ではあっても「待業人員」には算入されないことによる<sup>(6)</sup>。一方職業学校卒業者や中学・高校卒業生、それ以下の学歴の者などは就職についてのそのような保証はない。第4表の「本年の新規待業人員」に捕捉されるのはそのような層である。なお、統計当局により毎年発表される「待業率」算出の際の分子となる「待業人口」は、第2表では「待業」、第3表では「この年の末の待業人数」、第4表では「本年末の待業人員」の項の概念である。

さて、以上のことを踏まえて第3表を再び検討してみると、毎年の真の求

第4表 城鎮待業人員数（1989年）

（単位：万人）

待業人員			処遇	
前年の待業人員の繰り越し	296.02	74.62	本年就業した者	378.69
本年の新規待業人員	487.02		就業以外の原因で減少した作業人員	26.44
うち失業した者			本年末の待業人員	377.91
合計	783.04		合計	783.04

（出所）『中国労働工資統計年鑑 1990』54～55ページ。

職者数（職業の割当保証を持たず、本当に「職探し」をしなければならない層の人数）は  $C_1$  項から「農村からの労働力」（ $A_2$  項）、「大学・中専・技工学校卒業生」（ $A_3$  項）の値を差し引いた値を用いた方が上記の「待業人員」の概念にも近く、実情をより反映できるとも考え得る。そこでその方法に基づき求めた求職者数で各年末の待業人口を除した値が  $D_2$  である。この値は、1978年には60%に近く、最低であった85年にも30%近く、89年には50%を超えていることがわかる。つまり、分母を自ら職探しをしなければならない層に限定すると、そのうちの半数ほどが職を得られていないことになる。更に  $A_4$  項には同じく就職を保証された退役軍人なども含まれており、真の求職者数はさらに小さいとも想定できる。

以上から、都市部において、中等专业学校・大学卒業以上の学歴を持たず、技工学校にも進学しなかった層が職を捜そうとする場合には、1980年代を通して相当厳しい就職難に直面していたことがわかる。またこの状況は1989年の不況に際し一挙に悪化していることも明らかである。

### 3. 企業の所有制と「就業」政策

1980年代初めの失業ピーク期にあたり、中国共産党中央は80年8月、全国労働就業工作会议を開催し<sup>7)</sup>、都市の求職者数が1980～85年までの間に3700万人にのぼるとの予想を明らかにした（実際は第3表  $C_1$ 、 $C_2$  項より80～84年の求職者数は累計3970万5000人、80～85年では4786万9000人にのぼったことがわかる）。この時、雇用の解決は重要課題と認識され、これを解決するための方法として、集団所有制企業の雇用力を重視すること、求職者自身に個人や共同で出資させて事業を始めさせることの奨励、職業教育施設を発展させてそこでひとまず労働力を吸収すること、企業や各地域の労働行政機関がサービス産業を興して（労働服务公司）そこで雇用させることなどが提唱された。つまり、国有部門ではなく集団所有制の商店・工場や私的な事業による雇用の吸収に大きな期待がかけられたのである。

1981年10月には更に以上の方針が改めて「城鎮就業解決のための規定」として公布された<sup>(8)</sup>。その後、雇用吸収は一貫してこれらの方法による解決が図られた。このため都市部におけるその後の毎年の新規雇用者数に占める国有部門のシェアは1980年代徐々に低下している。第5表に、第4表「本年就業した者」の具体的な就職先を示した。これによれば1989年に国有部門と、同部門が経営する集団所有制企業（労働服務公司等）が雇用した部分は全体の33.0%に過ぎない。集団所有制企業が雇用した部分が39.8%（うち国有企業に準じた待遇が与えられる区・県以上所轄企業による部分が17.8%）、個人経営部分が9.8%に上っている。

また、労働部統計によれば<sup>(9)</sup>、79～88年の間の10年間に集団所有制部門と個人経営部門には3002万人が就業し、同時期の新就業人数の38.1%を占めている。ただし新規就業人数のうち、大学、中等專業学校卒業者や退役軍人は制度上、国有部門に職を割り当てられる権利を持っている。そこでこの部分が100%国有部門に雇用されたと仮定して新就業人数から差し引くと、同期の高学歴を持たない「待業人員」はその72.1%が集団所有部門と個人所有部門に雇用されており、国有部門に雇用された者は多くとも28%程度であることになる<sup>(10)</sup>。国有部門に雇用されるか否かには学歴が大きく影響し、学歴を持たない層が国有企業に雇用されることは非常に難しくなりつつあることがわかる。

第5表 「城鎮待業人員」の就業先（1989年） （単位：万人）

合 計	国有部門	国有部門経営の集団所有制部門	区・県所轄以上の集団所有制部門	その他集団所有制部門	個人業者による雇用又は個人での開業	臨時就業
378.69	99.03	26.01	67.24	83.50	37.12	65.79

（出所）『中国労働工資統計年鑑 1990』 56, 57ページ。



### 第3節 雇用制度

#### 1. 採用

改革以前の中国では、大学卒業生など「幹部」層については就職先を「統一分配」により割り当てる制度が採られていたことは広く知られている。

「労働者」層の就職については、各地域の労働担当の行政機関が、就職先を捜し各人を各職場に振り分ける役割を担った。「就職試験らしいものもなく、成績の善し悪しにもかかわりなく、統一的に国営と県所轄以上の集団所有制企業とに就職させた」といわれている<sup>10)</sup>。個人々人を何らかの職場に帰属させることが最大の目的であり、労働力の質に対する雇用者側の需要はほとんど顧慮されなかった。

このような方法に対する改革の方向は経済改革の初期に呈示された。1981年11月、国務院は「城鎮就業解決のための規定」を公布し（既述）、この中で雇用制度改革への理念を多岐にわたり示した。求人人事考査を経て良い人間から採用するようにすべきである、「契約工」・臨時雇・固定工」（後述）などいろいろな形式をとるべきである、中途での転職も可能にすべきである、とくに勤務態度の悪い従業員の解雇を可能にすべきである、等がそれである。それから約5年を経た1986年7月12日、「国営企業労働者採用の暫行規定」が公布された<sup>11)</sup>。この中で、新規採用について、初めて企業側の選択権が公認された。すなわち、新規採用を行う場合は、地域の労働担当の行政機関を通し、その機関が指定する地域の範囲内で、募集要綱に基づいた選抜を行う、というものである。この規定はある程度の改革を意味したと評価できる。しかし一方でそれは、その名称にもあるとおり「労働者」のみを対象とする規定であり、高学歴者の採用には適用されないという、著しい限定つきの導入であった。

他方、全面的に人事担当部門により就職先を与えられるシステム下にある

高学歴層については原則は保持されたままである。ただ、1987年頃から実際上の変化は起きており<sup>13</sup>、学生が企業訪問を行い希望の企業に就職することが実質的に可能になっている一方、企業側にも人材選択の権利が実質的に発生し、学科や性別によっては就職先がなかなか見つからないといった事象もみられ始めている。しかし、競争力の弱い学生に対する就職保証としての就職割当て制度そのものは当面廃止される気配はない<sup>14</sup>。

## 2. 雇用形式

従来のシステムでは、従業員の正式採用には「固定工」と呼ばれる形式が適用された。「固定工」であれば、その人間は定年までの雇用と、生涯にわたる年金供与、生涯の住宅貸与、医療費勤務先負担などが保障された。

しかし、実質的に解雇が不可能であるばかりでなく、従業員の意思による転職なども不可能にしているこの制度は、非効率な点が多いとして批判の対象となった。そしてこれに代わるものとして考案されたのが「契約工」(契約制労働者、原語は合同工)という雇用形式である。従業員と企業との関係を雇用契約を介したものとすることで、従業員の無条件の終身雇用を取りやめ、解雇や転職を可能にしようとの考えである。

1986年7月12日には「国営企業労働契約制についての規定」が公布された<sup>15</sup>。同年10月1日の施行日からは、国有企業での新規雇用の「労働者」はすべて契約制とすることが定められた。このことは、言い換えれば、既存の雇用者に対しては新しい制度の適用が見送られたこと、毎年の新規雇用者についてもいわゆる「幹部」には「固定工」制を依然として適用し、新規雇用される「労働者」のみをこの制度の対象とする方法が選択されたこと、を意味する。まだ雇用されておらず、高い学歴も持たない、考えようによっては最も弱い層だけがまず新しい制度の対象とされたのである。

この規定に言う雇用契約制によれば、雇用される「労働者」は企業との間で年限付きの雇用契約を結ぶことになる。雇用契約期間満了後は再契約を結

ぶこともできる代わりに、雇用者、被雇用者の一方が再契約を拒否することもできる。また、雇用契約期間中でも双方が雇用契約を破棄することができる条件も定められた。具体的には解雇は、規則違反、採用条件に合わない、勤務能力の喪失、雇用者の破産などの場合認められ、辞職は、労働条件が悪い、待遇が雇用契約どおりでないなどの場合に認められるとされている。

また、この制度には、単に契約制度の導入というだけでなく、雇用制度改革の理念が全面的に盛り込まれている。労働力の自由な移動、解雇や中途採用を将来可能にしていくためには、従来のような企業による丸抱えの年金支給や福祉制度は改められる必要があるとの理念から、「契約工」の社会保障費についても改革が加えられた。すなわち、年金や医療費の支給は従来の固定制労働者については各雇用者（企業）が行っているが、「契約工」については労働担当部門所轄の機関による支給へと一本化され、その機関に対し、企業が賃金の15%程度を、本人が3%程度を保険料として納めることとされた。

その一方で、保険や福利が「固定工」より劣ることがあるので「契約工」の標準賃金の15%程度を限度に賃金を上乘せすること、ボーナス・手当・保健食品・労働保護用品・穀物補填・物価補填などは「固定工」と同一水準とすることが定められた。

労働契約制の導入は、形式と数字の上では進展をみせた（第6表、第7表参照）。1990年には「契約工」の実数は1700万人を超え、同シェアは雇用労働者全体の12.1%、国营工業部門では18.4%に達している。

しかしこのような仕組みは一朝一夕には形成され難いことは想像に難くない。むしろ制度が形骸化し、その実態が「固定工」と変わりなくなっている例が数多く報告されている。これについては労働部が1990年に山西省で行った調査が詳しい<sup>66</sup>。

その調査の中で指摘されている問題は多岐にわたっている。たとえば、育てた労働者の転職が発生し企業側が危機感を抱く、被雇用者側が解雇への危機感を抱くといった諸点が挙げられているが、これらの点は雇用制度改革が目指した方向から当然予想される問題であり、一定の範囲で受容する他は

第6表 「契約工」数

(単位:万人)

	合 計	国有部門	都市集団 所有制部門	その他 所有制部門
1983	65	57	8	n.a.
1984	209	174	32	3
1985	409	332	72	5
1986	624	524	92	8
1987	873	735	125	13
1988	1,234	1,008	206	20
1989	1,468	1,190	245	33
1990	1,702	1,372	287	43

(出所) 『中国統計年鑑 1991』 115ページ。

第7表 国有部門の全就業者に占める「契約工」の比率 (%)

	合 計	うち工業部門
1983	0.6	0.9
1985	3.7	5.0
1989	11.8	16.4
1990	13.3	18.4

(出所) 『中国統計年鑑 1991』 115ページ。

ないといえる。また、保険その他の諸規則の未整備、煩瑣な手続きなども挙げられているが、これは制度転換の過渡期においては直面せざるを得ない類の問題であるといえよう。

それらの問題よりも一層深刻な問題となったのは、ひとつの企業の中に「契約工」、「固定工」という2種類の雇用形態が併存することにより発生する摩擦である。上記の調査によれば、1986年10月以前に雇用された者は「固定工」であり続けているのみならず、大学や中専卒、復員・転業軍人、技工学校卒業生などは、前述のとおり、86年以降に就職した者についても依然として固定制で雇用されているため<sup>10)</sup>、企業の中は2つの身分制が併存したままである。また、大卒者や軍人は国営セクターへの就職が制度上保障されている一方、国営セクターへのそれ以外の労働者の雇用増加は厳しく抑えられているため、全体に占める「契約工」の比率は必ずしも上がっていかない。労働部による上記の調査によれば、大同市の場合、「固定工」は毎年4000人増加する

が、「契約工」の募集定員枠は800人余しか与えられないという。終身雇用と高福祉が保障される「固定工」と、福祉で劣る代わりに高賃金を与えられる「契約工」の併存する職場は、相互に妬みを生み、労働意欲をそぐ結果になっているという。そこで企業によっては摩擦を避けるため、「契約工」への15%の手当(前述)もなくし、そのかわり福祉の差もなくしたところもある、つまり、労働契約制が形骸化されつつあると報告されている。

以上のような理由から、労働契約制に実効性をもたせるためには、企業長以下、企業の従業員全体に労働契約制を適用するしかない、との考え方が支配的になりつつある。現在、労働契約制導入の第2ステップとして、北京市などをモデルにこの「全員労働契約制」の普及が図られはじめている。

なお、労働部によれば、1988年に契約期間が満了し、失業者として登録した者は6万人おり、また、それまでに2万8000人が再就職を果たしているという<sup>98</sup>。

### 3. 雇用調整

#### (1) 定年退職制度の導入

経済体制改革以前では、定年は、それ以降の退職に年金支給を保障する年齢、という意味合いが強く、退職を義務づけた制度としては機能していなかった。

1978年5月、「労働者」について、定年退職および中途退職に関する「暫行弁法」が出された<sup>99</sup>。ここで、労働者は、特殊な労働環境や健康状態を除いては男性が60歳、女性が50歳で定年退職すべきことが定められた。一般に、勤続20年以上の場合は基本賃金の75%が年金として終身支給される。

一方、「幹部」については、1982年頃から退職が促進され始めた。とくに同年には「企業整頓」が全国的に展開され、その中で各企業毎に老幹部の退職が一挙に進められた。建国以前から在職している幹部については、1982～85年の間に137万人が退職したとされる<sup>100</sup>。この後、幹部についても定年退職制

が普及するようになっている。

## (2) 雇用規模の調整

上記の「企業整頓」は、企業に対し従業員に合理的に職務を配分し、遊休人員をなくさせることをもひとつの課題として掲げた。既に大部分が過剰雇用の状態にあるといわれている国有企業群にとってこれは、突き詰めれば余剰人員の整理を意味した<sup>20</sup>。実際、企業整頓の開始からほぼ2年間が経過した1984年2月の段階では、企業の約半分が企業整頓を済ませた時期にあたるが、これらの企業では一般に従業員総数の7～8%にあたる余剰人員を減らしたとされている<sup>21</sup>。ただしその余剰人員は、解雇されたわけではなく、企業内の人事移動で処理されたとみられる。この段階では労働市場や社会保障、企業の実質的な解雇の権限など、制度や社会上の条件を伴わなかったため、「企業整頓」も、企業に雇用調整を実際に行わせる役割は持ち得なかった。しかし、人員整理の具体的な可能性とその現実的な手だてが初めて検討の対象になったという意味で注目に値する。

1986年7月、前述の労働契約制導入についての規定が出されると同時に、国有企業の従業員失業保険の制度化も行われた。企業から賃金総額の1%の納入を受け、失業保険基金が運営されることになった。勤務先が破産した、ないしは破産に直面して整理期間に指定されたために失業した者、および雇用契約を破棄された者、企業に解雇された者が失業救済金の給付の対象となる。また同時に、規則違反を犯した場合について、従業員の解雇を可能とする規定も公布された。

1988年は、企業の余剰人員削減の方針がにわかに本格化した年である。まず、河北省のある企業において独自の創意で行われ、成功したとされる「満負荷工作法」が広く紹介された。「満負荷工作法」とは、それまで従業員が労働時間内に実質的に仕事に就いていた時間が短かったことへの反省から考案されたもので、各人の労働時間内にフルに仕事に就かせるよう仕事や人員をアレンジし直すことである。雇用人員数のみでなくその労働時間の内容に

まで立ち入ろうとした、厳しい雇用管理法が中央当局の関心を引いた。

同じ頃、「配置転換」(原語は「優化労働組合」)への取り組みが北京市などいくつかのモデル都市で試みられ始めた。これは、個々の企業について、その各部署の適正人員規模を割り出し、合理的に配置し直させようとする政策で、余剰人員の実質的な解雇を伴う厳しい内容であった。

満負荷工作法にしても、配置転換にしても、その目的は、単なる人員削減以前にまず、企業内の人員配置の改善を目的としたものであったことが指摘されねばならない。つまり、従来から、同じ企業のいろいろな職場の中で、人員は過剰に雇用しているにもかかわらず、工場内の生産現場へは行き手が不足しているという問題を抱えた企業が多いと報告されている。現場の肉体労働は好まれない。とくに辛い労働、たとえば鍛造工や炉前工などといった職種にはなり手がいない。そこで、正式雇用されている従業員は皆デスクワークや仕事の楽な部署に就き、辛い労働は国有企業に正式雇用される権利を持たない農村住民を臨時雇として雇用し、彼らに担当させる、といったことがかなり普遍的に行われていたようだ<sup>23)</sup>。上記の「満負荷工作法」や「配置転換」は、これに対し、配転に従わない場合はその従業員を人員整理の対象とすることもあり得ることを従業員に知らせ、これにより正式雇用者をより多く生産現場に引き戻すことを可能にすることを主要な目的としたといえる。

そして、その上で実際に余剰人員を徐々に削減することを更なる狙いとしていることも事実である。国有企業が大量の過剰人員を抱えていることは共通の認識となっており、たとえば、「配置転換」のモデル都市となった北京市は、同市の最も余剰人員の少ない企業でも余剰人員は全体の30%に上り、同市全体の雇用者8000万人では、その内3000万が余分との推計を発表している。そして、1988年10月頃までに「配置転換」が導入された1000社程度の企業、100万近くの前従業員の例では、従業員の6%が職から外されたという<sup>24)</sup>。

「配置転換」を進める場合、最大の問題は職から外された人間の処遇である。北京市のケースでは、(1)企業が別会社を作り包装・運輸・売店などの業務を担当させる、(2)企業内人材派遣会社のようなものを作り、そこに登録さ

せて企業内で人材が必要になったらそこから使う、(3)よその会社に異動させる、(4)職業訓練に就かせる、といった策をとっている。しかし一方で、(5)休職扱いにする(給料を出さない)、(6)女性には長期休暇を許す、(7)5年の繰り上げ定年(「企業内定年」扱いとし、定年になったら改めて正式に定年退職とする)、(8)自分で何らかの道を探させる、(9)「企業内待業」(ボーナスなし、賃金は60～70%支給)といった、事実上の解雇や一時帰休に近い方法が同時に挙げられている<sup>99</sup>。

「配置転換」の行政主導による導入はしかし、多大な困難を伴ったようだ。企業内に未曾有の不安と混乱をもたらすことを避け得ない処置の導入に、企業長はなべて消極的であった模様である。そのようなことをすれば自分の身が危ないこと(人員整理の対象となった人間に自分の生命すら狙われかねない)、企業内の秩序が乱れることへの懸念、などがその理由として指摘されている<sup>100</sup>。

「配置転換」が一部で決行され始めると、処分の対象者を決定する際に担当者の主観が介入することを避け得ないこと、個々人に対する評価以前に女性や年輩者が処分の対象者とされやすいこと、など問題は非常に大きかった。その後、1989年に六四事件が起きるなど政治不安が発生し、引き締め政策を反映して経済成長率も鈍化すると、にわかに政治上「安定第一」が強調されるようになった。「安定」を揺るがしかねない要素を多分に持つ「配置転換」はここで一時下火となった。

労働部発表によれば、1989年までに「配置転換」を行った国有企業は4万3825社あり、対象となった従業員数は1561万人、余剰人員として職場から外された者は94万8000人(従業員全体の6.1%)、うち新しい仕事を与えられた層が76万2000人(余剰人員の80.3%)、与えられていない層が18万7000人(19.7%)であった<sup>101</sup>。

しかし、1991年に入り景気が回復し、政治変動と不況による不安感が薄れる一方、国有企業の赤字問題(後述)が悪化するに伴い、「配置転換」は再び採りあげられ始めた。

1991年9月の党中央工作会议の場では、「企業内部の経営メカニズム転換」



が重要課題として提起されたが、その中で再び「配置転換」による余剰人員整理と労働生産性向上の必要性が提起された<sup>98</sup>。さらに1991年12月には労働部長が「全クリスクを冒さないわけにはいかない。ある程度余剰人員を減らさないことには新しいメカニズムも生み出せない。企業の指導者は勇気を持って背水の陣を敷いてもらいたい」と発言し、企業経営層の決断を訴えている<sup>99</sup>。

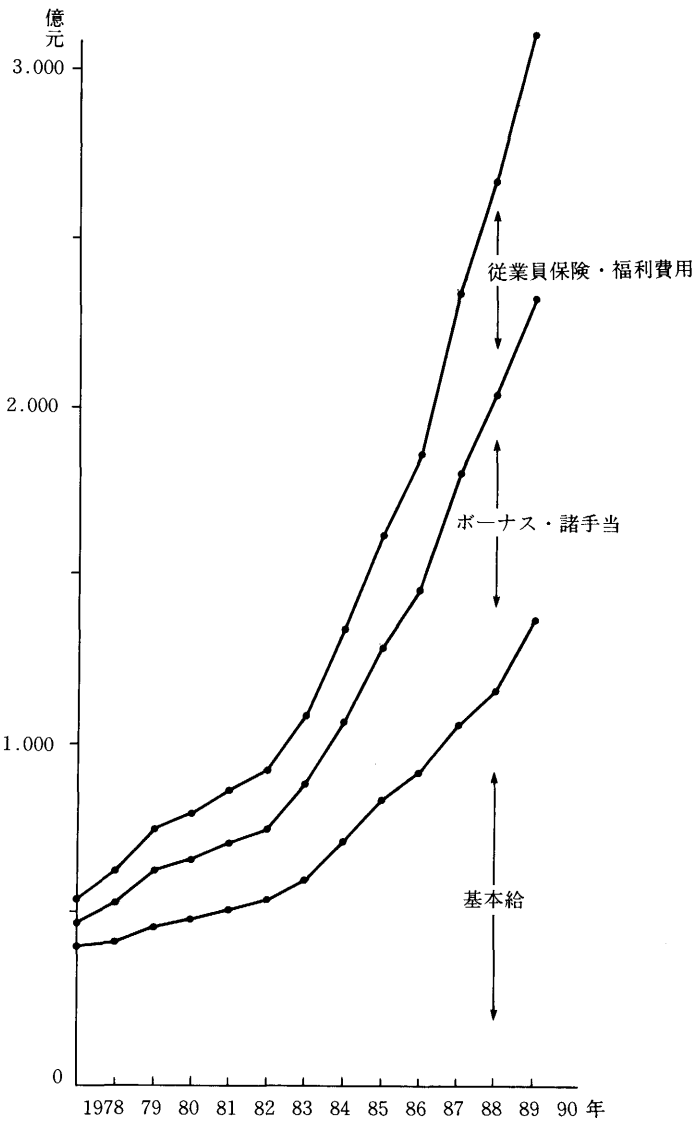
なお、第2表および第4表は、1989年には「失業したもの」(この項の原文の意味は「就業から待業に転じた者」)が74万6200人いることを示している。1988年にはこれは66万5700人であった<sup>100</sup>。同年に労働契約期間が満了して失業者となった者が6万人であるから(既述)、残余の60万人余は労働契約制と関わりのない失業であることがわかる。当然ながら、労働契約制導入以前にも都市人口の失業(これまでの職を失うという意味での)はある程度存在していたのである。

#### 4. 賃金制度

1980年代の国有部門(国営企業のみならず行政部門を含む)の賃金総額(基本給およびボーナス・諸手当)の推移は第3図のとおりである。併せて福利・保険に投入された資金の伸びを示した。

基本賃金は一貫してもっとも規制の厳しい指標であり続けている。全国共通の枠組みで作られた賃金表に、地域、産業、企業規模、職種などによってそれぞれ調整を施した個別の賃金表が各企業の従業員に当てはめられている。労働者には一般に全8ランクないしは、その一部、幹部には一般に全24ランクの賃金表ないしは24ランクの一部を基にして作られた個別の賃金表が適用されていたことが知られる。そしてこれらの表に沿って昇級できる枠が、年毎に各企業の年次計画として行政部門により人数ベースで定められ、各企業に指令される仕組みであった。この人数の枠内で昇級者が選ばれ、賃金表に沿って対象者の格付け(級)を引き上げることで昇級が行われることになる。

第3図 国有部門の賃金・福利費用



(出所) 『中国統計年鑑』各年版。

ただしこの昇級枠は実際には1960年代後半以降一切企業に与えられなくなった。つまり、賃金は当人の勤続年数や技術・技能水準、職務内容に応じて引き上げられる建て前になっていたが、各企業に昇級枠が与えられない以上、各人の技能や業務内容とは関わりなく昇級が停止された状態が10年以上続いていたことになる。

1977年、久々の昇級枠が企業に与えられた。この時には、各人の就職年次と最後に昇級した時期との兼ね合いから条件に合う者を指定し、昇級させた。その後1983年までは上記の指令枠方式による昇級が続いた。1978年には成績優秀者のみ昇級、79年にはほぼ40%が昇級対象となった。1981、82年には行政機関勤務者を対象に昇級を行った。1983年にも一部に昇級を行った。

一方ボーナス（原語は獎金）は、基本賃金とは異なり、第3図からも見て取れるとおり、70年代終わりごろの経済改革開始後に急増してきた部分である。経済改革の開始とはほぼ同時に、国営企業に対して利潤留保制度が導入され始めた。このとき採られた一般的な方法は、一定割合で利潤を留保させ、ここから従業員のボーナスと福祉基金を支出させることであった。従業員への付加的な分配を利潤留保分から支出させることにより、新しい制度が従業員への直接の刺激として機能することを狙った措置である。

利潤留保制は、1979年頃の試行の段階から徐々に普及し、それとともにボーナス支給額が急増した。その結果、1984年6月、「国有企業ボーナス税暫行規定」が制定され、指令ではなく徴税によりボーナス支給額を抑える方法が選択された。ここでは、ボーナス支給総額が標準賃金総額の2.5カ月分を超えた場合につき課税することが決められた。

1984年、都市部門についての経済改革の本格化にともない、基本賃金の引き上げ枠につき全く新しい方法が提起された。同年10月4日に制定され、その後の都市部門における経済改革全体に対する指針となった「計画体制改進の若干の規定」<sup>90</sup>は賃金について以下のように規定した。政府は国有部門に対しその従業員数と賃金総額を下達する。企業の賃金総額は国家計画の完成度により国の決めた比率で増減させる。平均賃金の伸びは労働生産性の伸びを

下回らなければならない。国はボーナス税やその他の徴税の方法で賃金総額をコントロールする。

つまり、企業に対しては従業員定員と賃金総額のみが与えられ、昇級枠は企業が自ら決定する事項となった。ただし、従業員定員や賃金総額については拘束力のとくに強い指標として与えられており、賃金総額は企業の与えられる諸ノルマの中でももっとも厳しいものであることには変化はない。

1985年7月、「国営企業賃金調節税暫行規定」が公布された<sup>99</sup>。各企業が支払った賃金総額が前年より7%を超えて伸びた場合に課税することが決められた。

賃金については、総額およびボーナスのみの額の両方について、直接に支給規模を規制する方法と、税による間接的規制の方法が併用されることになったわけである。

上記の利潤留保制は、法人税導入など幾度かの変化を経たが、1987年には上記の「経営請負制」の形で受け継がれ、中型以上の国有企業においては圧倒的多数についてこれが導入された。経営請負制についてその原則を述べれば、利潤から請負契約にもとづき利潤上納、納税を済ませ、その後の利潤の使途を企業の裁量に委ねるものである。その使途は、一般に従業員へのボーナス支給、福利基金、生産発展基金であるが、大方は留保利潤総額の中でそれぞれの使途に振り向けられる分の比率も、請負契約の中に盛り込まれる。また、賃金総額は利潤上納増額の伸び率とリンクさせるなど、新たな量的規制を課せられた。

賃金総額と経済効率をリンクさせる方法は、1989年までに国有企業全体の中の5万7300企業、従業員4000万人を対象に行われた。これらが国有企業全体に占める比率と、同従業員全体に占める比率はそれぞれ35%、55%であった。リンクの形式では、賃金総額と実現利税額とをリンクさせたものが59%、上納利税とのリンクが20%、仕事量や複合的指標とのリンクが21%であったという<sup>100</sup>。

では国有企業のボーナスと福利基金の支給規模は、企業の利潤のなかで現

在どの程度の規模を占めているのであろうか。経営請負制の骨子から、その額は利潤留保額の範囲内で支出されるはずであり、また、その増減と強い相関関係を持つと考えてよいことになる。

ここで、国有工業企業において最近数年間に留保された利潤総額を推計し、支給されたボーナス額との比較を行った（第8表）。

この推計から、ボーナスと福利・保険の額は1980年代の半ば以来常に利潤留保総額を上回った水準にあり（M項とN項の比較）、非常に早い増加のため、90年には利潤留保総額の2倍を超える額になっていることがわかる。ボーナスや福利・保険への支出増加が請負制度によって統制されているとはとうてい言い得ない状態にあることがわかる。

事実、「国が決めている賃金総額と税利の伸びの比は1:0.7だが、85年には1:0.73、90年には1:3.45に達しており、広東、福建省では1:4を超えている」<sup>90</sup>との報道もみられる。従業員への分配の額を統制下に置くとの行政当局の意図は、全く達せられていないことがわかる。

なお、1990年には行政の指令により広範囲にわたる昇級が一律に行われている<sup>91</sup>。これは1983年までに行われた方法への回帰であるということができ、経済不振期に最終消費が著しく冷え込んだことを憂慮して採られた緊急の施策と思われるとはいえ、その方法のあり方に注目せざるを得ない。

#### 第4節 企業の経営と雇用

経済改革下における国有部門の雇用のいくつかの特徴がこれまでに明らかになった。まずそれは都市部の雇用の主要な部分を担っている。そしてこのことは国有企業の生産の上でのシェアの低下にもかかわらず不変であり、不況期には相対的にシェアを回復すらしている。しかし新規労働力のなかで大部分を占める低学歴層については国有部門への就職は以前に比べはるかに難しくなっている。雇用制度を巡る改革は進められてはいるが、現段階は

第8表-1

年	国有部門全 体の在職・ 非在職 職工保険福 利費 (億元) A	国有部門全 体の非在職 職工保険福 利費 (億元) B	国有部門全 体の在職職 工保険福利 費が在職・ 非在職全体 の保険福利 比に占める 比 $1 - \frac{B}{A} = C$	国有工業在 職職工保険 福利費 (億元) D	国有工業在 職・非在職 職工保険福 利費 (推計) <sup>1)</sup> (億元) $D / C = E$	国有工業賃 金総額 (億元) F	国有工業賃 金総額に占 めるボーナ スの比 (億元) G	国有工業ボ ーナス支給 額 (億元) $F \times G = H$
1986	①340.0	②157.7	0.536	③ 82.5	154	⑦557.0	③0.152	85
1987	①411.8	②196.4	0.523	④ 98.7	189	⑦636.1	③0.168	107
1988	①533.4	②252.2	0.527	⑤125.0	237	⑦792.3	③0.189	150
1989	①628.0	②302.2	0.519	⑥145.6	281	⑦914.7	③0.192	176
1990	①770.1	②375.2	0.513	①170.6	333	⑦1,031.2	③0.182	188

第8表-2

年	独立核算国有工 業留保利潤額 (億元) I	独立核算国有工 業企業工業生産 総額 (億元) J	国有工業企業工 業生産総額 (億元) K	国有工業企業の 生産額のうち独 立核算企業によ る部分の比 $J / K = L$	国有工業企業利 潤留保総額 (推 計) <sup>2)</sup> (億元) $I / L = M$	国有工業企業保 険福利ボーナス 支給額合計 (推 計) (億元) $E + H = N$
1986	⑫228.30	⑰ 6759.12	⑳ 6971.12	0.970	235	239
1987	⑬265.33	⑰ 7996.76	㉑ 8250.09	0.969	274	296
1988	⑭323.55	⑱ 9946.70	㉒10351.22	0.961	337	387
1989	⑮308.88	⑲11872.96	㉒12342.91	0.962	321	457
1990	⑯224.16	㉑12570.45	㉒13063.75	0.962	233	521

(注) 1) 在職職工と非在職職工の福利費の比が国有部門全体と国有工業とで一致すると仮定して算出。

2) 利潤留保額は生産額に比例すると仮定して算出。

- (出所) ①『中国統計年鑑』1991年版 788ページ。 ⑫『中国統計年鑑』1987年版 315ページ。  
 ② 同上 1991年版 789ページ。 ⑬ 同上 1988年版 378ページ。  
 ③ 同上 1987年版 690ページ。 ⑭ 同上 1989年版 325ページ。  
 ④ 同上 1988年版 204ページ。 ⑮ 同上 1990年版 443ページ。  
 ⑤ 同上 1989年版 151ページ。 ⑯ 同上 1991年版 409ページ。  
 ⑥ 同上 1990年版 815ページ。 ⑰ 同上 1988年版 318ページ。  
 ⑦ 同上 1991年版 124ページ。 ⑱ 同上 1989年版 273ページ。  
 ⑧ 同上 1988年版 182ページ。 ⑲ 同上 1990年版 423ページ。  
 ⑨ 同上 1989年版 130ページ。 ⑳ 同上 1991年版 399ページ。  
 ⑩ 同上 1990年版 227ページ。 ㉑ 同上 1991年版 394ページ。  
 ⑪ 同上 1991年版 125ページ。

むしろ行政主導で、企業側の姿勢は寧ろ保守的であるかにみえる。ボーナス支給額などは行政力による抑えが効かず、増加の一途を辿っている。

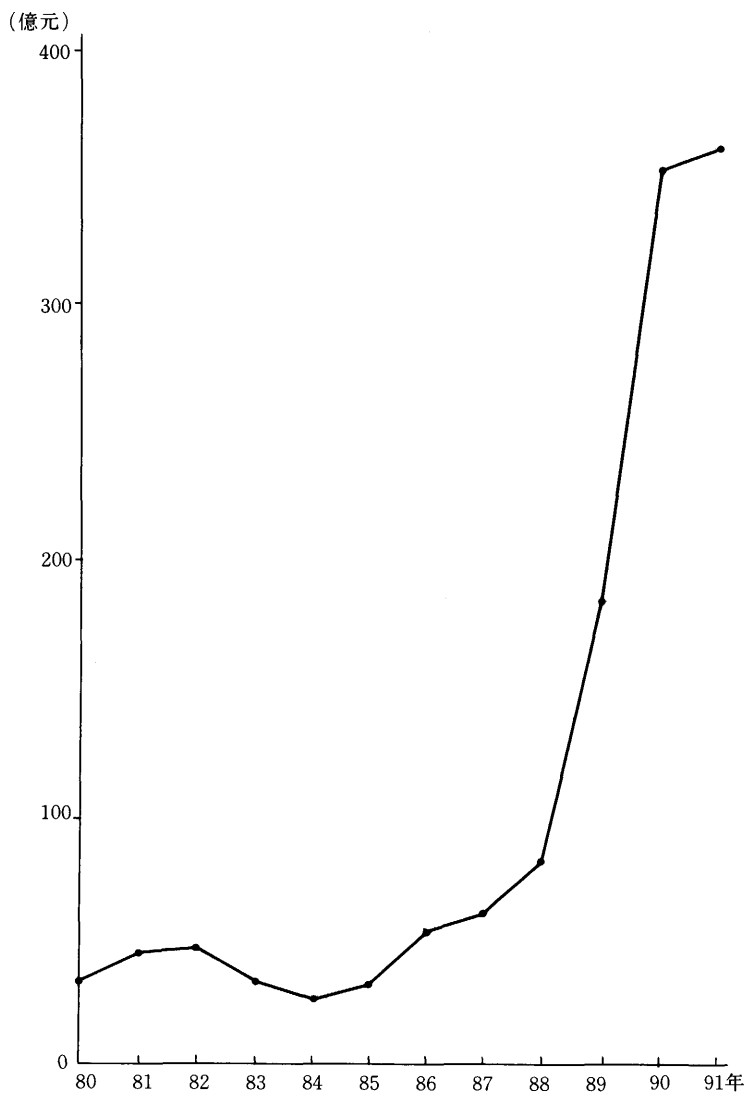
それでは、雇用者側である国有企業の経営状態は、経済改革下においてどのような状態にあったのだろうか。個別企業間の差異は非常に大きいことが予想されるが、全体としては、経済成長の速さとは裏腹に経営状態は思わしくない企業が多いとみられる。経済改革開始直後から、中国政府当局は何度となく、国有企業の赤字問題の深刻さを指摘し、有効な対策を模索し続けているのが現状である<sup>99</sup>。

第4図に国有赤字企業の歴年の赤字総額の推移を示した。これによれば1980年代には赤字が前年より減少している年は83、84年の2年間だけであることがわかる。それ以外の年には常に赤字額は増加している。そして、とくに強い引き締め政策が採られた1989、90年には赤字額が年々倍増するに至った。

中国の国有企業はもともと「利潤を挙げることを目的として設立されてはおらず、必ずしもコストや需給を反映しない独特の価格体系や、経営の見地からは合理的とは評価し難い経営環境に甘んじざるを得ないケースが間々ある。そのため、もともと赤字経営を余儀なくされている企業が一部にあったことは事実である。しかし、1980年代に入って以降、中国の経済全体のめざましい成長や、価格体系の合理的な方向へのある程度の改革があったにもかかわらず、国有企業の赤字額は減少させられなかったどころか増加の趨勢にあったことはやはり注目に値する。

つまり、国有企業は一方では財務状況を悪化させつつ、一方では雇用規模の調整を行うこともなくむしろ賃金支給規模を増加させつつある存在である。企業としての採算以前に雇用と分配を重視せねばならない動機を、国有企業は有しているようだ。そしてその矛盾は年々拡大し、国家財政による国有企業の赤字補填額の増加として現れている。国家財政そのものが経済改革開始と同時に、つまり1979年以来一貫して赤字運営を続け、赤字の規模も増加の一途を辿っているのである。1991年には国家財政により506億元が国有企業の赤

第4図 国有独立核算工業企業のうち赤字企業の赤字合計額の推移



(出所) 『中国工業経済統計年鑑』『中国統計年鑑』各年版。



字に補填されたが、一方で同年の国家財政赤字額は660億元であった<sup>89)</sup>。

このように国有企業の赤字が増え続けていることについては、国有企業への資金供給の不足や国有企業の負っている負担の大きさなどを始め、様々な原因が指摘されている。しかし、それらの理由もさることながら、国有企業が淘汰のメカニズムを持っていないことが根本的に重要な理由のひとつに挙げられるのではなかろうか。国有企業は、業績が悪いと他の企業への吸収合併や転業といった形で処理されることはあっても、企業の存在自体を消滅させられることは基本的にない。どれほど効率の良い経済システム下であっても、競争に明らかに破れたり、組織としての活力や求心力を失ったり、産業構造の上で非合理になった企業をすべてそのまま存続させる方法をとれば、企業群全体の経営効率が落ち、赤字が蓄積されるのは当然であるといえる。

そして、国有企業が倒産させ得ない存在である理由としては、国有企業が、都市住民を雇用すること、そしてそこで一定以上の水準の所得と福祉を都市住民に供給することこそをその第1の任務としていることが指摘できるのではなかろうか。企業を1つ潰すことは、そこに帰属していた都市住民の生活保障を根こそぎ奪うことになる。従来中国では福祉の供給をほぼすべて企業に依存していたが故に、企業福祉から排除された人間の救済の担い手は用意されていない。そして、都市住民の一部をそのような環境に放り出すことには、どうしても踏み切ることのできない理由を中国の現政権は持っていると考えられる<sup>90)</sup>。

国有企業が都市住民への福祉の体現者となるようなシステムを、何らかの新しいものに切り替えていこうとする動きは1986年頃から順次進められている。その動きの特徴は、著しく制度整備主導型であることだ。前述のとおり1986年には国有企業の倒産、労働契約制導入、従業員の解雇、雇用保険などの制度が作られた。一方、企業の倒産は制度導入時に3企業がテストケースとして倒産したが、それ以降長い間にわたり該当企業は現れなかった。また、1988年には「配置転換」が試みられ始めはしたが、89年、90年の政治不安および不況時には、「安定第一」が最優先となり、一時的に不況によるレイオフ

が報道されたものの、「配置転換」そのものは下火になった。

1992年には「配置転換」が再び政策課題として提起されつつある。国家財政の赤字が深刻さを増したこと、一方で景気は一応上向き、政治不安も遠のいたこと、などから、政策当局により現在が「配置転換」再導入への好適期と見なされているようだ。1991年6月には年金給付の全面的な社会化も制度化され<sup>99</sup>、労働契約制の範囲拡大もすすめられている。

しかし、財政の赤字解消や企業の経営メカニズム改革は、都市住民だけが1950年代から享受し続けてきた大きな既得権を脅かすことなしには実現され得ない。現政権はこれまで、多くの財政資金を実質的に都市住民に対し毎年振り向けてきたのである。今後都市住民に振り向ける資金を何らかの措置を伴わぬまま減少させることになれば、それは非常に大きなコストを伴うことになるう。

1990年代はそのような、国家財政と都市住民との間の安定関係を突き崩す道を、現政権がある程度選択することを余儀なくされる時期であるといえよう。

ただし、景気の良さと外資系企業の進出のために労働力の超過供給状態が崩れつつある上に、従来の企業の枠組みやヒエラルキーから自由である外資系企業の数が増えて労働や雇用に対する新しい觀念の浸透しつつある中国南部地域では、制度の整備を待つことなく転職がすでに広く行われ、雇用形態も多様化しつつあるといわれる。そしてその影響は北部沿岸地域へは1990年代前半にも波及することになるう。上述のような、政府主導の圧力と同時に、労働力や雇用についての異なる価値観の成長と浸透が、意外に早く新しい雇用観を社会に作り上げていくことも、1990年代に発生し得ることとして強調される必要がある。

## 〔注〕

- (1) 1989年における農村個人営工業企業の1企業当たり平均従業者数は2.7人であり、平均値に限って言えば、家族経営の範囲を大きく出していない(丸山伸郎編『中国の工業化：揺れ動く市場化路線』アジア経済研究所 1991年 117ページ)。
- (2) この点については木崎翠「中国における企業の役割」(『アジア経済』第29巻第3, 4号 1988年3, 4月)参照。
- (3) ここでは行政・統計上の概念を厳密に用いるため、原語の「待業」を用い、敢えて「失業」とは訳さない。
- (4) 「失業者」とはここでは、かつて雇用されていたが何らかの理由で職を失い、労働担当行政機関による職の再割当を待機している者、の意で用いている。
- (5) 技工学校は一般に企業が運営しており、技工学校への入学は技術修得後その企業へ就職することを前提としている。
- (6) 統計用語大全編纂委員会編『統計用語大全』北京 中国人民大学 1989年 201～202ページより。
- (7) 『人民日報』1980年8月13日。
- (8) 正式名称は「間口を広げ、経済を活性化させ、都市就業問題を解決する若干の決定」。『人民日報』1981年11月24日。
- (9) 中国労働年鑑編輯部編『中国労働年鑑 1988-89』中国労働出版社 1991年 北京 83ページ。
- (10) この28%の部分にはさらに外資系企業などに雇用されている部分も含まれているとみられる。
- (11) 『北京日報』1984年3月25日。
- (12) 同年10月1日施行。『人民日報』1986年9月10日。
- (13) 『中国人民大学復印報刊資料 労働経済』1988年3号。初出は『大学生』1988年1号。
- (14) 就職割当制度についてもある程度の制度改革の試みはなされている。1989年3月には「高等学校(高等学校とは大学およびそれに相当する高等教育機関を指す……引用者)卒業生分配制度改革方案」が国务院の認可を受けた。その中で1990年以降に入学する大学生については、学校が職業を斡旋すること、しかし学校の仲介では職業が決まらなかった場合は、就職保証は行わないという方針が公表された(中国経済年鑑編輯委員会編『中国経済年鑑 1990』北京 经济管理出版社 1990年 III-249ページおよび『光明日報』1989年5月10日)。ただし、その後の筆者の教育委員会に対する聞き取りでは、大学生への最終的な就職保証を取りやめる方針はないとの言明を得ている(1990年10月)。1988年までの好況期の後、89, 90年の不況と就職難の時期を

経て、高学歴者がこれまで享受していた就職保証という既得権を撤廃することの難しさが認識された結果であると考えられる。

- (15) 『人民日報』1986年9月10日。
- (16) 『中国人民大学復印報刊資料 労働経済与人事管理』1991年4号 57～60ページ。初出『中国労働』1991年2号 30～33ページ。
- (17) この他、現役スポーツ選手も職業を割り当てられ、固定制で雇用される。
- (18) 『中国労働年鑑 1988-89』84ページ。
- (19) 国務院経済法規研究中心弁公室編『国営工業企業法規選編』北京 工人出版社 1982年 267ページ。
- (20) 『人民日報』1987年10月11日。
- (21) 1982年1月2日「国営工業企業に於いて全面整頓を行うことに就いての規定」より。
- (22) 1984年2月15日、全国経済工作会議における何光労働人事部副部長の発言より。『新華月報』1984年6号 103ページ。
- (23) 『経済管理』1989年2号。
- (24) 『経済工作通訊』1988年14号。
- (25) 同上。
- (26) 『経済管理』1989年2号。
- (27) 『中国労働年鑑 1988-89』483ページ。
- (28) 「目下の経済情勢と国営大中型企業をもっと良くする問題について」と題する9月23日の李鵬講話（『人民日報』1991年10月11日）。
- (29) 『人民日報』1990年12月2日。
- (30) 『労働工資統計年鑑 1989』58ページ。
- (31) 『人民日報』1984年10月10日。
- (32) 同上紙 1985年7月12日。
- (33) 『中国労働年鑑 1988-89』103ページ。
- (34) 『工人日報』1991年8月9日。
- (35) 『経済日報』1991年5月25日（全国経済体制改革工作会議における李鵬報告より）。
- (36) 経済改革開始後、主に以下のような指摘や政策がある。
  - ・1979年4月4日 国務院赤字撲滅指導小組、全国にはまだ多くの赤字企業があると指摘。
  - ・1980年7月27日 企業長期経営性赤字問題についての通知。
  - ・1981年10月20日 国営工業・商業の赤字についての通知。
  - ・1982年3月4日 趙紫陽、国営企業が、生産高が伸びるばかりで利潤が低い問題を指摘。
  - ・1984年4月25日 国務院、国営企業赤字転換工作報告。

- ・1985年9月11日 「大中型工業企業の活力増強のための若干の問題の暫行規定」。
  - ・1986年8月9日 人民日報評論員論文、国営企業の赤字問題を批判。
  - ・1986年12月5日 「企業活力強化に関する規定」。
  - ・1991年5月30日 国務院「大中型企業活性化についての規定」
- (37) 『人民日報』1991年4月6日。
- (38) これは、いわゆる「社会主義イデオロギー」のみでは説明できない。何となれば、中国の人口の8割近くを占める農村住民に対しては、もともと就業保証も統一的な社会福祉も与えられてはいないからである。
- (39) 「企業職工養老保険制度改革の決定」。基本養老保険と企業補充養老保険と個人貯蓄性養老保険とに分けるというもの（『人民日報』1991年10月10日）。